



LANDKREIS LÜNEBURG
DER LANDRAT

Fachbereich Zentrale Dienste	Vorlagenart	Vorlagennummer
Verantwortlich: Welz, Franziska Datum: 21.05.2024	Bericht	2024/130
Öffentlichkeitsstatus: öffentlich		

Beratungsgegenstand:

Gleichstellungsplan 2024 - 2026

Produkt/e:

111-100 Verwaltungsführung

Beratungsfolge

Status Datum Gremium

Ö 29.05.2024 Ausschuss für Finanzen, Personal, Innere Angelegenheiten und Digitalisierung

Anlage/n:

Beschlussvorschlag:

Berichtsvorlage – keine Beschlussfassung erforderlich

Sachlage:

Der Gleichstellungsplan wurde von der Dienststelle erstellt und wird für den Zeitraum vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2026 gelten. Der Personalrat wird derzeit noch zum Gleichstellungsplan beteiligt.

Die Kreisverwaltung hat für diesen Gleichstellungsplan die Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 30.06.2023 erfasst. Insgesamt waren 884 Personen mit einem Beschäftigungsvolumen von 758,68 Vollzeitäquivalenten beim Landkreis Lüneburg beschäftigt.

Bei einer Gesamtbetrachtung des Beschäftigungsvolumens - unabhängig von den einzelnen Vergütungsgruppen - sind Männer mit 41 % als geringfügig unterrepräsentiert (mittlere Unterrepräsentanz i.S.d. Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)) einzustufen. Ab 45% wäre entsprechend des NGG eine Gleichstellung erreicht.

Zur Ermittlung von Unterrepräsentanzen ist auf das Beschäftigungsvolumen (Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigungen) abzustellen. Die Bereiche sind die jeweiligen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen.

Gleichstellung konnte zum Stichtag in 7 Bereichen festgestellt werden:

In zwei Bereichen wurde Gleichstellung bei den Beamtinnen und Beamten festgestellt.
(Besoldungsgruppen: A 9 (gD), A 12)

In fünf Bereichen wurde bei den Tarifbeschäftigten eine gleichgestellte Verteilung verzeichnet
(Entgeltgruppen: E 05, E 07, E 09b, E 10, E 12)

Eine mittlere Unterrepräsentanz, d.h. ein Anteil des unterrepräsentierten Geschlechtes zwischen 25 % und 44 % wurde zum Stichtag in 16 Bereichen und damit am häufigsten festgestellt.

Dabei waren Männer insgesamt in zwölf Bereichen das unterrepräsentierte Geschlecht.

Bereich	Unterrepräsentiertes Geschlecht	Anteil
E 04	Männer	37 %
E 08	Männer	27 %
E 09a	Männer	39 %
E 09c	Männer	39 %
E 11	Frauen	36 %
E 13	Männer	40 %
E 14	Männer	27 %
E 15	Männer	33 %
E S 11b	Frauen	43 %
E S 12	Männer	25 %
A 9 mD	Frauen	30 %
A 10	Männer	34 %
A 11	Männer	43 %
A 13 gD	Männer	41 %
A 14	Männer	32 %
A 15	Frauen	33 %

In zwölf Bereichen lag eine erhebliche Unterrepräsentanz vor, wobei zehn dieser Bereiche jeweils mit weniger als zwei Vollzeitäquivalenten besetzt sind. Insbesondere bei einer Besetzung eines Bereiches mit nur einer Person ergibt sich zwingend eine Verteilung von 100 % zu 0%.

Mit zehn Bereichen waren auch hier Männer häufiger das unterrepräsentierte Geschlecht.

Bereich	Unterrepräsentiertes Geschlecht	Anteil
E 01	Männer	0 %
E 02ü	Männer	9 %
E 06	Männer	23 %
E S 08a	Männer	0 %
E S 08b	Männer	0 %
E S 14	Männer	21 %
E S 15	Männer	0 %
E S 17	Frauen	0 %
A 7	Männer	0 %
A 8	Frauen	0 %
A 13 hD	Männer	0 %
A 16	Männer	0%

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist zudem ein wichtiges Leitprinzip der Führungskultur. Hier kann die Kreisverwaltung ebenfalls auf eine positive Entwicklung zurückblicken

Mit Ausnahme der Fachbereichsleitungen, sind Frauen und Männer auf den Ebenen der Fachdienstleitungen (49 % Männer, 51 % Frauen) und Fachgebietsleitungen (52 % Männer, 48 % Frauen) gleichgestellt.

Der Landkreis Lüneburg setzt sich im Rahmen der prognostizierten Fluktuation gleichstellungsorientierte Ziele. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und zu erleichtern, ist ebenso Ziel des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes.

Neben den regulären Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sollen an dieser Stelle insbesondere die Nachwuchsförderung in der Verwaltung, die Umsetzung des Qualifizierungsprogramms für Fachkräfte und die Zertifizierung mit dem FaMi-Siegel genannt werden. Auch arbeitet der Landkreis kontinuierlich daran, auch moderne Beschäftigungsformen anzubieten, so wurde insbesondere bereits eine Dienstvereinbarung zu mobilem und bürofreiem Arbeiten abgeschlossen. Selbstverständlich werden bereits zum jetzigen Zeitpunkt bei Stellenbesetzungen Personen des unterrepräsentierten Geschlechtes bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht andere gewichtige Interessen, wie beispielsweise eine Schwerbehinderteneigenschaft, entgegenstehen.

Der Gleichstellungsplan 01.01.2024 - 31.12.2026 ist in der Anlage beigefügt.



LANDKREIS LÜNEBURG



Gleichstellungsplan

für die Jahre 2024 - 2026

Vorwort

Ausarbeitung erfolgt durch FD 01

--Platzhalter--

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	i
Inhaltsverzeichnis	ii
Abkürzungsverzeichnis.....	iii
1. Einleitung	1
1.1 Rechtsgrundlagen	1
1.2 Methodik	2
2. Bestandsaufnahme und Analyse.....	2
2.1 Beschäftigungsgruppenübergreifende Analyse	3
2.2 Tarifbeschäftigte	5
2.2.1 Sozial- und Erziehungsdienst.....	7
2.2.2 Betrieb Straßenbau und -unterhaltung	8
2.3 Beamtinnen und Beamte	8
2.3.1 Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt sowie Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	9
2.3.2 Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt sowie Wahlämter.....	10
2.4 Leitungsfunktionen	10
2.5 Auszubildende	12
2.6 Anwärterinnen und Anwärter.....	13
3. Fluktuationsanalyse.....	14
3.1 Fluktuation aufgrund von Renten- und Ruhestandsbeginn	14
3.2 sonstige Fluktuation.....	14
4. Erfolgskontrolle	15
5. Zielvorgaben	18
5.1 Erläuterung der gesetzlichen Zielvorgaben.....	18
5.2 Zielvorgaben bis zum 31.12.2026	19
6. Maßnahmen	20
6.1 personelle Maßnahmen.....	20
6.1.1 Stellenausschreibungen	20
6.1.2 Beurlaubungen und Elternzeit	21
6.1.3 Fortbildungen und Maßnahmen zur Personalentwicklung	21
6.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	22
6.2.1 Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung	22
6.2.2 Flexible Arbeitszeit und mobiles Arbeiten	23
6.3 Sonstige Maßnahmen	23
7. Fazit	24
Quellenverzeichnis	26
Abbildungsverzeichnis.....	27
Tabellenverzeichnis.....	28

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
Art.	Artikel
Bzw.	Beziehungsweise
gD	gehobener Dienst
Gem.	Gemäß
GG	Grundgesetz
Grds.	Grundsätzlich
hD	Höherer Dienst
i.d.R.	in der Regel
mD	mittlerer Dienst
NBesG	Niedersächsisches Besoldungsgesetz
NGG	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz
NKomVG	Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz
o.g.	oben genannt
S.	Satz
Tab.	Tab.
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

1. Einleitung

1.1 Rechtsgrundlagen

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Dies ist der Regelungsgehalt des Art. 3 Abs. 2 GG.

Gemäß § 15 Abs. 1 S. 1 NGG hat „jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten [...] jeweils für drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen.“ Mit dieser Vorschrift ist der niedersächsische Gesetzgeber seinem Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken, nachgekommen.

Der Beschäftigtenbegriff des NGG umfasst dabei gem. § 3 Abs. 1 NGG alle Personen, die sich in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis zum Landkreis Lüneburg befinden. Dies gilt unabhängig von der Dauer und dem Umfang des Beschäftigungsverhältnisses sowie des Einsatzortes.

Mit 884 Beschäftigten im Sinne des Gesetzes, Stand 30.06.2023, ist der Landkreis Lüneburg somit zur Erstellung dieses Gleichstellungsplanes, für den Dreijahreszeitraum vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2026, verpflichtet.

Aufgrund der weitergehenden Bestimmungen des § 15 Abs. 3 NGG muss „der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer Zielvorgaben in Vomhundertsätzen, bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen, enthalten“.

Die gesellschaftliche Anerkennung des dritten Geschlechts gewinnt zunehmend an Bedeutung, und die Rechtsprechung hat diese Entwicklung ebenfalls aufgegriffen. Mit Beschluss vom 10.10.2017 (BVerfG, Beschl. V. 10.10.2017, 1 BvR 2019/16) hat das Bundesverfassungsgericht höchstrichterlich festgestellt, dass Menschen, die weder eindeutig dem weiblichen noch eindeutig dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden können, ein Recht auf einen positiven Eintrag im Geburtenregister unter der Rubrik „Geschlecht“ haben.

Die Erstellung und Umsetzung der Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung basiert allerdings auf den binären Geschlechterkategorien des NGG. Einen Gleichstellungsplan nach den Maßgaben des NGG umzusetzen bedeutet demnach, dass die Bestandsaufnahme sowie die Zielvorgaben grds. auf die Repräsentation von Frauen und Männern, im gegenseitigen Vergleich, zu beziehen sind.

Die Berücksichtigung des dritten Geschlechts findet im Rahmen der Gleichstellung vorrangig über die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes statt.

1.2 Methodik

Es ist zunächst eine Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur zu erheben, welche im Weiteren zu analysieren ist, wobei auch die zu erwartende Fluktuation zu berücksichtigen ist. Die Bestandsaufnahme erfolgt auf Grundlage der Abrechnungsdaten zum Stichtag 30.06.2023.

Aus den Ergebnissen der Analyse sind personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben zu entwickeln. Während das oberste Ziel der Gleichstellung die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung in Form einer möglichst heterogenen Beschäftigungsstruktur darstellt, sind für diesen Gleichstellungsplan konkrete, möglichst SMARTe¹ Zielvorgaben zu setzen.

Es ist insofern auch der vorangegangene Gleichstellungsplan für die Zeit vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2023 auf seinen Erfolg zu kontrollieren. Gemäß § 16 Abs. 2 NGG muss diese Erfolgskontrolle Bezug auf den Abbau von Unterrepräsentanzen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit nehmen. Dabei werden die ergriffenen Maßnahmen auf ihren individuellen Erfolg untersucht, sofern dies möglich ist.

Unter Beachtung der gesetzten Zielvorgaben und der Ergebnisse der Erfolgskontrolle sind schließlich die eigentlichen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zu entwickeln.

2. Bestandsaufnahme und Analyse

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur erfolgt in mehreren Schritten. Zunächst wird die Gesamtheit aller Beschäftigten des Landkreises betrachtet, worauf eine Einzelbetrachtung getrennt nach Tarifbeschäftigten, Beamtinnen und Beamten, Auszubildenden sowie Anwärtinnen und Anwärtern folgt.

Ziel der jeweiligen Betrachtung ist es, herauszufinden ob und wo eventuelle Unterrepräsentanzen eines Geschlechtes vorliegen.

Eine Unterrepräsentanz im Sinne des Gesetzes liegt gem. § 3 Abs. 3 S. 1 NGG immer dann vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 % liegt. Hierbei sind gem. § 3 Abs. 3 S. 2 NGG Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit zu berücksichtigen.

Zur besseren Verdeutlichung werden daher jeweils folgende Daten erhoben: Die Zahl der Beschäftigten, die Zahl der Vollzeitäquivalente und die Zahl der Teilzeitbeschäftigten.

¹ SMARTe Ziele sind: Spezifisch; Was genau möchte ich erreichen? Messbar; Wie kann ich es quantifizieren? Attraktiv; Ist es mir wichtig? Realistisch; Kann ich mein Ziel erreichen? Terminiert; Wann will ich mein Ziel erreichen?

Die Daten sind alsdann getrennt nach Bereichen zu analysieren. Bereiche im Sinne des Gesetzes stellen gem. § 3 Abs. 4 S. 1 NGG die einzelnen Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen dar.

Bei der Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten ergibt sich die Besonderheit, dass in wenigen Fällen die vertraglich geschuldete Arbeitszeit nicht als durchschnittliche regelmäßige wöchentliche, sondern monatliche Arbeitszeit vereinbart ist.

Um eine Vergleichbarkeit herzustellen, wird in diesen Fällen daher ein Viertel der durchschnittlichen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit als durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit angenommen.

Die Ergebnisse der Datenerhebung werden jeweils tabellarisch und grafisch dargestellt.

Alle zum Stichtag 30.06.2023 Beschäftigten sind ausschließlich dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugehörig.

Sofern in diesem Bericht von Beschäftigten gesprochen wird, sind stets alle vom Beschäftigungsbegriff des NGG erfassten Personen einbezogen. Andernfalls erfolgt jeweils die spezifische Bezeichnung als Beamtinnen und Beamte, Tarifbeschäftigte bzw. Auszubildende.

2.1 Beschäftigungsgruppenübergreifende Analyse

Zum Stichtag 30.06.2023 fallen beim Landkreis Lüneburg 884 Personen unter den Beschäftigtenbegriff des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes. Davon sind 546 weibliche und 338 männliche Beschäftigte. 315 Beschäftigte sind in Teilzeit tätig, davon 58 männliche und 289 weibliche Beschäftigte.

Es liegt somit bei Betrachtung der Beschäftigtenzahl eine Unterrepräsentanz der männlichen Beschäftigten vor, die lediglich 39 % der Gesamtbeschäftigten ausmachen.

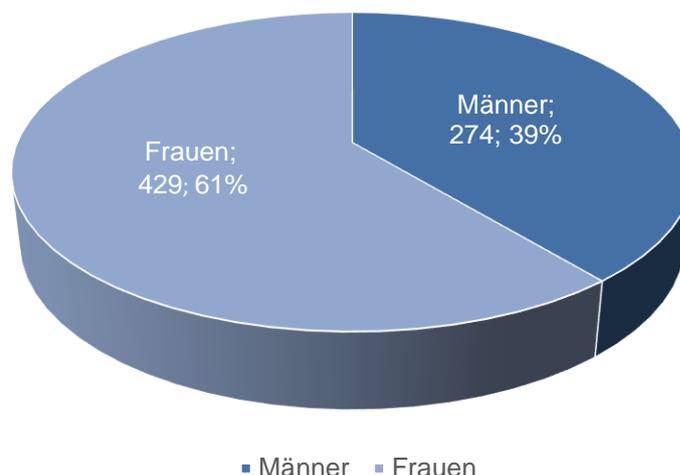


Abb. 1: Gesamtzahl der Beschäftigten nach Personen

	Personen		Vollzeitäquivalente		Teilzeitbeschäftigten	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
männlich	338	38 %	314,46	41 %	58	17 %
weiblich	546	62 %	444,23	59 %	289	83 %
Gesamt	884		758,68		347	

Tab. 1: Aufschlüsselung der gesamten Beschäftigungsstruktur

Unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden 758,68 Vollzeitäquivalente beschäftigt, die sich auf 444,23 weibliche und 314,46 männliche Vollzeitäquivalente verteilen.

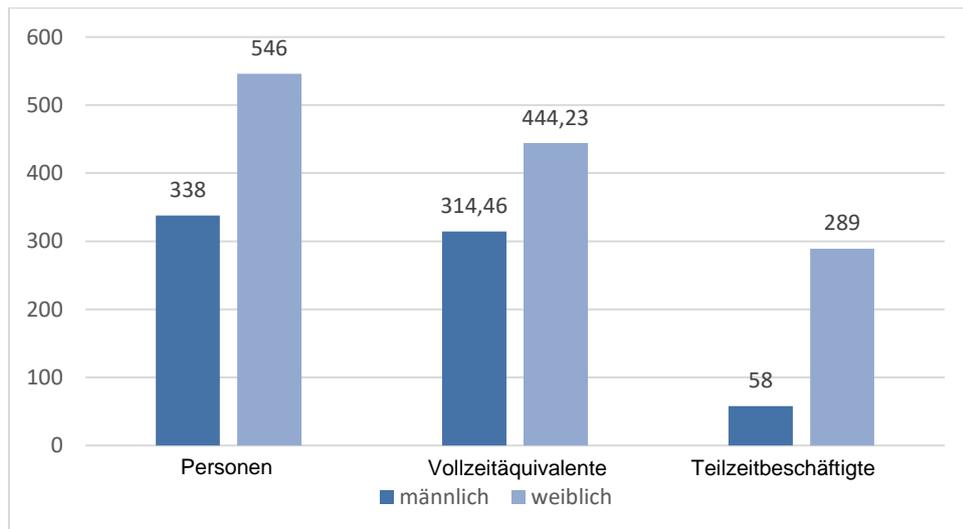


Abb. 2: Übersicht über die gesamte Beschäftigungsstruktur

Auch hier zeigt sich eine Unterrepräsentanz der Männer, wobei die männlichen Vollzeitäquivalente hier einen Anteil von 41 % am Gesamten haben und die Unterrepräsentanz somit geringer ausfällt, als bei der Betrachtung nach Personen. Dies ist dadurch zu erklären, dass der weit überwiegende Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 83 % weiblich ist.

Bereits bei grober Betrachtung zeigt sich zwischen den Gruppen der Beamtinnen und Beamten sowie den Tarifbeschäftigten ein jeweils unterschiedlicher Anteil an Männern und Frauen.

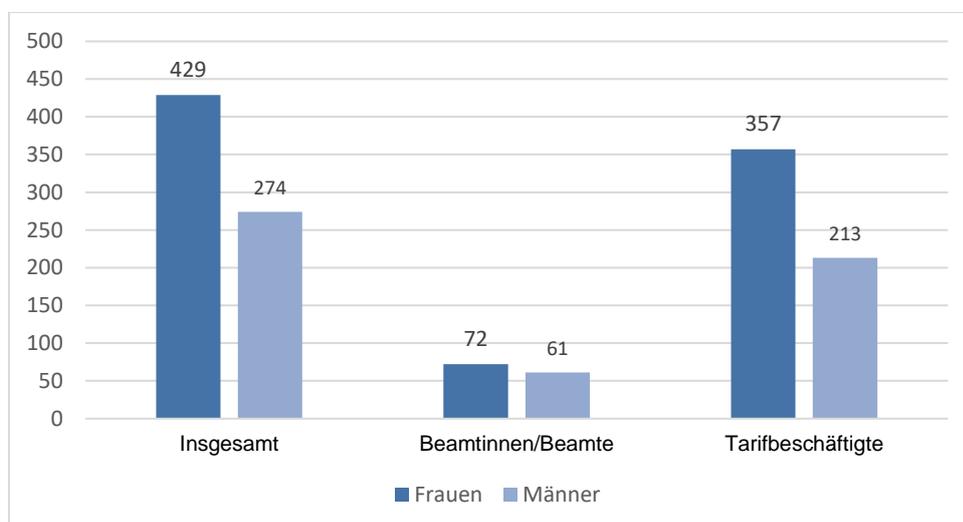


Abb. 3: Vergleich der Beschäftigungszahlen zwischen Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten

2.2 Tarifbeschäftigte

Die Gesamtzahl der Tarifbeschäftigten beläuft sich auf 707 Personen, von denen 422 weiblich und 265 männlich sind. Von den Tarifbeschäftigten sind 315 in Teilzeit beschäftigt. Es sind dabei 53 männliche und 262 weibliche Tarifbeschäftigte in Teilzeit tätig.

Unter den Tarifbeschäftigten sind die männlichen Beschäftigten, bei Betrachtung nach Personen, somit mit einem Anteil von 37 % unterrepräsentiert.

Die Gesamtzahl der Vollzeitäquivalente beläuft sich in der Gruppe der Tarifbeschäftigten auf 614,09, von denen 370,97 auf die weiblichen und 243,12 auf die männlichen Tarifbeschäftigten entfallen.

Auch unter Betrachtung der Vollzeitäquivalente ergibt sich eine Unterrepräsentanz der Männer, da lediglich 40 % der Vollzeitäquivalente auf die männlichen Tarifbeschäftigten entfallen.

	Personen		Vollzeitäquivalente		Teilzeitbeschäftigten	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
männlich	265	37 %	243,12	40 %	53	17 %
weiblich	442	63 %	370,97	60 %	262	83 %
Gesamt	707		614,09		315	

Tab. 2: Aufschlüsselung der Tarifbeschäftigten

Die männlichen Tarifbeschäftigten haben mit 17 % einen signifikant geringeren Anteil an den Teilzeitbeschäftigten, was, wie auch schon bei der Gesamtbetrachtung aller Beschäftigten, eine weniger stark ausgeprägte Unterrepräsentanz nach sich zieht, wenn die Vollzeitäquivalente für die Auswertung herangezogen werden.

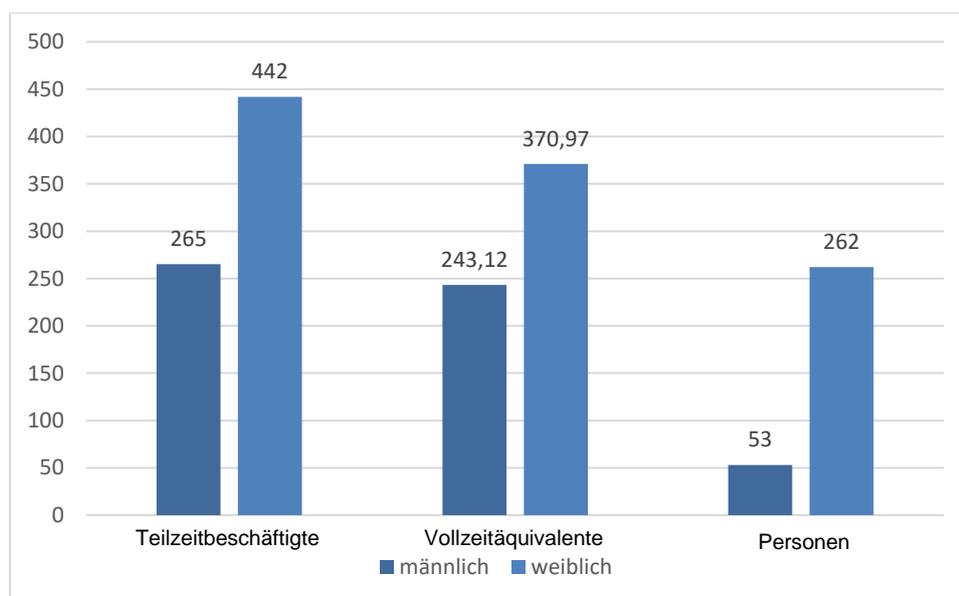


Abb. 4: Überblick über die Beschäftigungsstruktur der Tarifbeschäftigten

Die Auswertung nach Entgeltgruppen erfolgt im Bereich der Tarifbeschäftigten getrennt nach den Entgeltgruppen 01 bis 09a TVöD, den Entgeltgruppen 09b bis 15 TVöD und den Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes S 08a bis S 17 TVöD.

Entgeltgruppe	01	02	02ü	03	04	05	06	07	08	09a
männlich	0,00	1,50	1,00	1,49	6,00	44,78	19,88	8,87	9,88	31,57
weiblich	1,29	0,44	9,98	0,00	10,12	36,19	68,27	9,00	26,14	49,97
Gesamt	1,29	1,94	10,98	1,49	16,12	80,98	88,15	17,87	36,02	81,54
männlich	0 %	77 %	9 %	100 %	37 %	55 %	23 %	50 %	27 %	39 %
weiblich	100 %	23 %	91 %	0 %	63 %	45 %	77 %	50 %	73 %	61 %

Tab. 3: Beschäftigungsstruktur der Entgeltgruppen 01 bis 09a

In den Entgeltgruppen 01 bis 09a TVöD besteht lediglich in den Entgeltgruppen 05 und 07 TVöD keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes.

In den Entgeltgruppen 01, 02 sowie 03 TVöD ist aufgrund der geringen Anzahl der Vollzeitäquivalente, jeweils weniger als zwei, nicht zu erwarten, dass keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes besteht. Um eine entsprechende Verteilung von höchstens 55 % zu 45 % zugunsten eines Geschlechtes zu erwirken ist es notwendig, eine gewisse Zahl an Vollzeitäquivalenten zu beschäftigen. Auch wenn in der Theorie eine entsprechende Besetzung rechnerisch umgesetzt werden kann, ist dies in der Praxis kaum zu bewerkstelligen, da bereits eine minimale Verschiebung von Stellenanteilen große Auswirkungen hat.

Die Unterrepräsentanz des männlichen Geschlechtes in der Entgeltgruppe 02ü TVöD ist darauf zurückzuführen, dass in dieser beinahe ausschließlich Reinigungskräfte beschäftigt werden. Dabei ist der weit überwiegende Anteil der Eigenreinigungskräfte des Landkreises Lüneburg weiblichen Geschlechtes.

Eine ähnlich starke Unterrepräsentanz des männlichen Geschlechtes lässt sich in den Entgeltgruppen 06 und 08 TVöD beobachten. Während es in der Entgeltgruppe 08 TVöD keinen eindeutigen Tätigkeitsbezug gibt, welcher die Unterrepräsentanz zu erklären vermag, ist festzustellen, dass die Entgeltgruppe 06 TVöD zu einem großen Teil aus den in den Schulsekretariaten eingesetzten Kräften sowie den in den Sekretariaten der Kreisverwaltung eingesetzten Kräften besteht. Diese sind zum Stichtag 30.06.2023 ausschließlich weiblich besetzt.

In den Entgeltgruppen 04 und 09a TVöD sind die männlichen Beschäftigten ebenfalls unterrepräsentiert, ihr Anteil am Beschäftigungsvolumen beträgt aber nahezu 40 %, sodass die Unterrepräsentanz deutlich geringer ausfällt, als in den vorgenannten Fällen.

Entgeltgruppe	09b	09c	10	11	12	13	14	15
männlich	14,29	11,25	14,25	50,80	5,82	2,00	2,75	1,00
weiblich	12,25	17,88	13,15	29,08	4,97	3,00	7,47	2,00
Gesamt	26,54	29,13	27,40	79,88	10,79	5,00	10,22	3,00
männlich	54 %	39 %	52 %	64 %	54 %	40 %	27 %	33 %
weiblich	46 %	61 %	48 %	36 %	46 %	60 %	73 %	67 %

Tab. 4: Beschäftigungsstruktur der Entgeltgruppen 09b bis 15

Bei Betrachtung der Entgeltgruppen 09b bis 15 TVöD zeigen sich Unterrepräsentanzen eines Geschlechtes in den Entgeltgruppen 09c, 11, 13, 14 sowie 15 TVöD.

Dabei ist diese Unterrepräsentanz in den Entgeltgruppen 13 und 15 auf die jeweils sehr geringe Anzahl der Vollzeitäquivalente zurückzuführen, die auf sie entfallen, weshalb auf die Ausführungen zu den Entgeltgruppen 01, 02 sowie 03 TVöD verwiesen wird.

Eine deutliche Unterrepräsentanz des männlichen Geschlechtes zeigt sich in der Entgeltgruppe 14. Hier zeigt sich ein Tätigkeitsbezug zum ärztlichen Personal, welches diese Entgeltgruppe fast ausschließlich besetzt. Bis auf wenige Ausnahmen ist das ärztliche Personal des Landkreises Lüneburg ausschließlich weiblich besetzt.

Die Unterrepräsentanzen im Bereich der Entgeltgruppen 09c und 11 TVöD fallen in der Entgeltgruppe 09c zu Ungunsten der männlichen und in der Entgeltgruppe 11 TVöD zu Ungunsten des weiblichen Personales aus. In beiden Entgeltgruppen beträgt der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechtes nahezu 40 % am Beschäftigungsvolumen der jeweiligen Entgeltgruppe. Ein klarer Tätigkeitsbezug lässt sich für die Entgeltgruppe 09c TVöD nicht erkennen. Für die Entgeltgruppe 11 TVöD lässt sich ein Tätigkeitsbezug herleiten. In dieser werden überwiegend Ingenieurinnen und Ingenieure beschäftigt, die beim Landkreis Lüneburg zum größten Teil männlich sind.

2.2.1 Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe	S 08a	S 08b	S 11b	S 12	S 14	S 15	S 17
männlich	0,00	0,00	3,75	2,50	8,74	0,00	1,00
weiblich	1,00	1,37	2,83	7,61	32,21	2,88	0,00
Gesamt	1,00	1,37	6,58	10,11	40,95	2,88	1,00
männlich	0 %	0 %	57 %	25 %	21 %	0 %	100 %
weiblich	100 %	100 %	43 %	75 %	79 %	100 %	0 %

Tab. 5: Beschäftigungsstruktur der Entgeltgruppe S 08a bis S 17

Mit Ausnahme der Entgeltgruppe S 11b TVöD zeigt sich in fast allen Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes eine deutliche Unterrepräsentanz des männlichen Geschlechtes. In den Entgeltgruppen S 08a, S 08b sowie S 15 TVöD kann dies grds. noch auf die geringe Anzahl der Vollzeitäquivalente zurückgeführt werden. Dies gilt auch für die Unterrepräsentanz des weiblichen Geschlechtes in der Entgeltgruppe S 17 TVöD.

Ein derartiger Rückschluss ist insbesondere für die Entgeltgruppe S 14 TVöD allerdings nicht möglich, sodass auch hier ein eindeutiger Tätigkeitsbezug anzunehmen ist, da es sich vollumfänglich um Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes handelt.

Allerdings liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter im Studiengang Soziale Arbeit im Durchschnitt bei 78,7 %.² Der Anteil weiblicher Beschäftigter in der Entgeltgruppe S 14 TVöD entspricht somit dem durchschnittlichen Anteil der Studentinnen im Studiengang Soziale Arbeit. Hieraus lässt sich ableiten, dass die Unterrepräsentanz der Männer in dieser Entgeltgruppe nicht auf das beim Landkreis Lüneburg durchgeführte Auswahlverfahren, sondern auf die Studienmotivation an sich zurückzuführen ist.

2.2.2 Betrieb Straßenbau und -unterhaltung

Der Betrieb Straßenbau und -unterhaltung verdient eine besondere Beachtung. Hierbei wird ausschließlich die Tätigkeit der Straßenwärter betrachtet, welche derzeit nur von Männern ausgeübt wird, und ein Alleinstellungsmerkmal des Betriebes Straßenbau und -unterhaltung darstellt. Die verwaltenden Tätigkeiten werden nicht gesondert betrachtet, da diese kein Alleinstellungsmerkmal darstellen und auch von Beschäftigten der Kernverwaltung ausgeübt werden.

Zum Stichtag wurden 31 Straßenwärter, in Entgeltgruppen 04 bis 09b TVöD, im Betrieb Straßenbau und -unterhaltung beschäftigt, bis auf eine Ausnahme alle in Vollzeit, sodass diese ein Gesamtbeschäftigungsvolumen von 30,78 Vollzeitäquivalenten aufweisen.

Entgeltgruppe	04	05	06	07	08	09b	Gesamt
männlich	2,00	15,78	1,00	5,00	6,00	1,00	30,78

Tab. 6: Verteilung der Vollzeitäquivalente im Betrieb Straßenbau und -unterhaltung

2.3 Beamtinnen und Beamte

Beim Landkreis Lüneburg sind zum 30.06.2023 132 Beamtinnen und Beamte tätig, die sich auf 56 Männer und 76 Frauen verteilen. Insgesamt werden 33 Beamtinnen und Beamte in Teilzeit beschäftigt, davon 5 Beamte und 28 Beamtinnen. Die Beamten sind folglich mit einem Anteil von 42 % knapp unterrepräsentiert.

	Personen		Vollzeitäquivalente		Teilzeitbeschäftigungen	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
männlich	56	42 %	54,34	45 %	5	15 %
weiblich	76	58 %	66,56	55 %	28	85 %
Gesamt	132		120,90		33	

Tab. 7: Aufschlüsselung der Beamtinnen und Beamte

In Vollzeitäquivalenten ausgedrückt werden 54,34 Beamte und 66,56 Beamtinnen beim Landkreis Lüneburg beschäftigt, sodass sich hier eine Gleichstellung der Geschlechter feststellen lässt.

² Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen, letzter Abruf am 14.05.2024.

Dass bei Betrachtung der Vollzeitäquivalente Gleichstellung besteht, lässt sich, wie auch schon bei der Betrachtung der Tarifbeschäftigten, dadurch erklären, dass signifikant weniger Männer als Frauen in Teilzeit tätig sind.

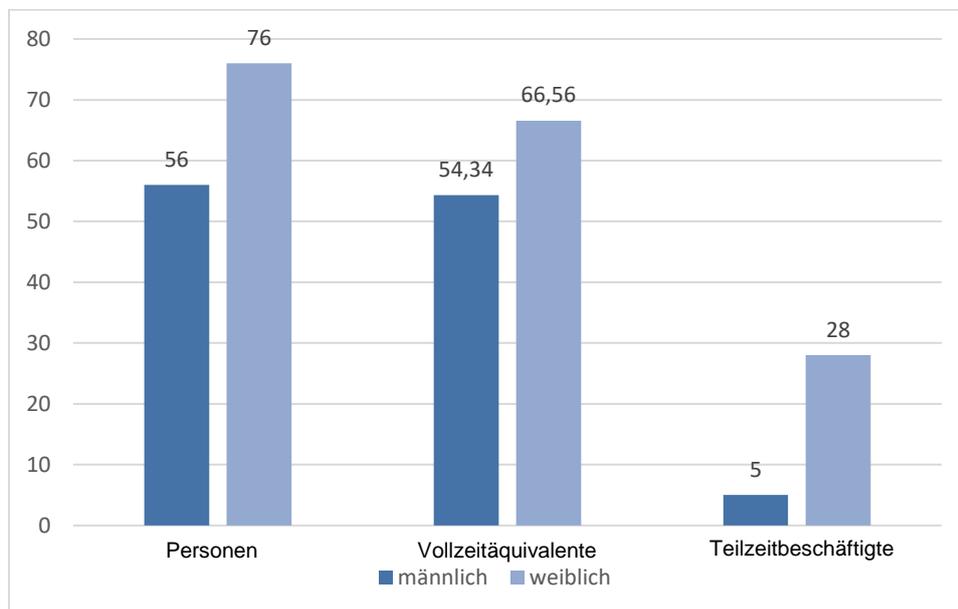


Abb. 5: Überblick über die Beschäftigungsstruktur der Beamtinnen und Beamte

Bei der nachfolgenden Betrachtung nach Besoldungsgruppen werden die Besoldungsgruppen A 7 bis A 13 NBesG sowie A 13 hD bis B 7 NBesG jeweils separat betrachtet.

2.3.1 Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt sowie Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

Besoldungsgruppe	A 7	A 8	A 9 mD	A 9 gD	A 10	A 11	A 12	A 13
männlich	0,00	1,00	8,00	6,64	5,75	14,25	7,00	4,70
weiblich	0,50	0,00	3,50	8,00	11,00	19,06	6,88	6,88
Gesamt	0,50	1,00	11,50	14,64	16,75	33,31	13,88	11,58
männlich	0 %	100 %	70 %	45 %	34 %	43 %	50 %	41 %
weiblich	100 %	0 %	30 %	55 %	66 %	57 %	50 %	59 %

Tab. 8: Beschäftigungsstruktur der Besoldungsgruppen A 7 bis A 13

Mit Hinblick auf die Besoldungsgruppen A 7 bis A 13 NBesG fällt auf, dass nur in den Besoldungsgruppen A 9 gD und A 12 NBesG keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes besteht.

Unter Bezugnahme auf die Ausführungen zu den Entgeltgruppen 01, 02 und 03 TVöD unter 2.2 sind die in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8 NBesG bestehenden Unterrepräsentanzen zu vernachlässigen.

In der Besoldungsgruppe A 9 mD NBesG besteht eine deutliche Unterrepräsentanz des weiblichen Geschlechtes. Im wesentlichen sind die in dieser Besoldungsgruppe tätigen Beamtinnen und Beamten im Bereich der Lebensmittelüberwachung und der Hygienekontrollen eingesetzt. In diesen speziellen

Beschäftigungsfeldern sind fast ausschließlich Beamte tätig, sodass die Unterrepräsentanz der Beamtinnen auf einen Tätigkeitsbezug zurückzuführen ist.

In den Besoldungsgruppen A 11 und A 13 NBesG besteht eine Unterrepräsentanz zu Ungunsten der Männer. Zumindest in der Besoldungsgruppe A 11 NBesG lässt sich hier kein eindeutiger Tätigkeitsbezug erkennen. In der Besoldungsgruppe A 13 NBesG besteht ein möglicher Zusammenhang zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben. Hierzu wird auf die unter 2.4 folgenden Ausführungen verwiesen. Positiv ist hervorzuheben, dass in beiden Fällen um weniger als 5 %-Punkte vom gesetzlichen 45,00 % Ziel des NGG abgewichen wird.

Eine weitaus deutlichere Unterrepräsentanz der Männer zeigt sich in der Besoldungsgruppe A 10 NBesG. Diese lässt sich auch nicht auf einen klaren Tätigkeitsbezug zurückführen.

2.3.2 Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt sowie Wahlämter

Besoldungsgruppe	A 13 hD	A 14	A 15	A 16	B 4	B 5	B 7
männlich	0,00	3,00	2,00	0,00	0,00	1,00	1,00
weiblich	0,75	6,25	1,00	1,75	1,00	0,00	0,00
Gesamt	0,75	9,25	3,00	1,75	1,00	1,00	1,00
männlich	0 %	32 %	67 %	0 %	0 %	100 %	100 %
weiblich	100 %	68 %	33 %	100 %	100 %	0 %	0 %

Tab. 9: Beschäftigungsstruktur der Besoldungsgruppen A 13 hD bis B 7

Bezüglich der in den Besoldungsgruppen A 13 hD, A 15 und A 16 NBesG bestehenden Unterrepräsentanzen wird auf die Ausführungen zu den Entgeltgruppen 01, 02 und 03 TVöD unter 2.2 verwiesen, sowie auf die Ausführungen zu Führungspositionen unter 2.4.

Auf die Besetzung der Ämter in den Besoldungsgruppen B 4, B 5 und B 7 NBesG hat die Verwaltung keinen Einfluss, da es sich bei den jeweiligen Positionen um mit Beamtinnen und Beamten auf Zeit zu besetzende Stellen handelt, über deren Besetzung die Vertretung gem. § 109 NKomVG entscheidet, bzw. der Landrat direkt gewählt wird.

In Bezug auf die Unterrepräsentanz der Beamten in der Besoldungsgruppe A 14 NBesG ist auf einen Bezug zur tierärztlichen Tätigkeit abzustellen.

2.4 Leitungsfunktionen

Zu den Leitungsfunktionen werden im Rahmen der Erstellung dieses Gleichstellungsplanes die Fachbereichsleitungen, Fachdienstleitungen und Fachgebietsleitungen gezählt. Die Position des Landrates bleibt unberücksichtigt, da deren Besetzung aufgrund einer direkten Wahl erfolgt und somit vollständig dem Einfluss der Verwaltung entzogen ist.

In Fachdiensten, die durch zwei Personen geleitet wurden, wurden jeweils beide Führungskräfte entsprechend berücksichtigt. Nicht berücksichtigt wurde hingegen, wenn die Fachdienstleitung

zeitgleich ein Fachgebiet ihres Fachdienstes leitet. In diesem Fall wurde diese lediglich als Fachdienstleitung berücksichtigt. Es folgte auch keine Berücksichtigung bei der Gesamtzahl der Fachgebietsleitungen.

Funktion	gesamt	männlich	anteilig	weiblich	anteilig
Fachbereichsleitungen	4	1	25 %	3	75 %
Fachdienstleitungen	27	13	48 %	14	52 %
Fachgebietsleitungen	20	10	50 %	10	50 %

Tab. 10: Übersicht über die Leitungsfunktionen nach Personen

Es ergibt sich somit, dass zum Stand 30.06.2023 insgesamt 51 Personen in Leitungsfunktionen beim Landkreis Lüneburg beschäftigt worden sind. Diese verteilen sich auf 27 Frauen und 24 Männer.

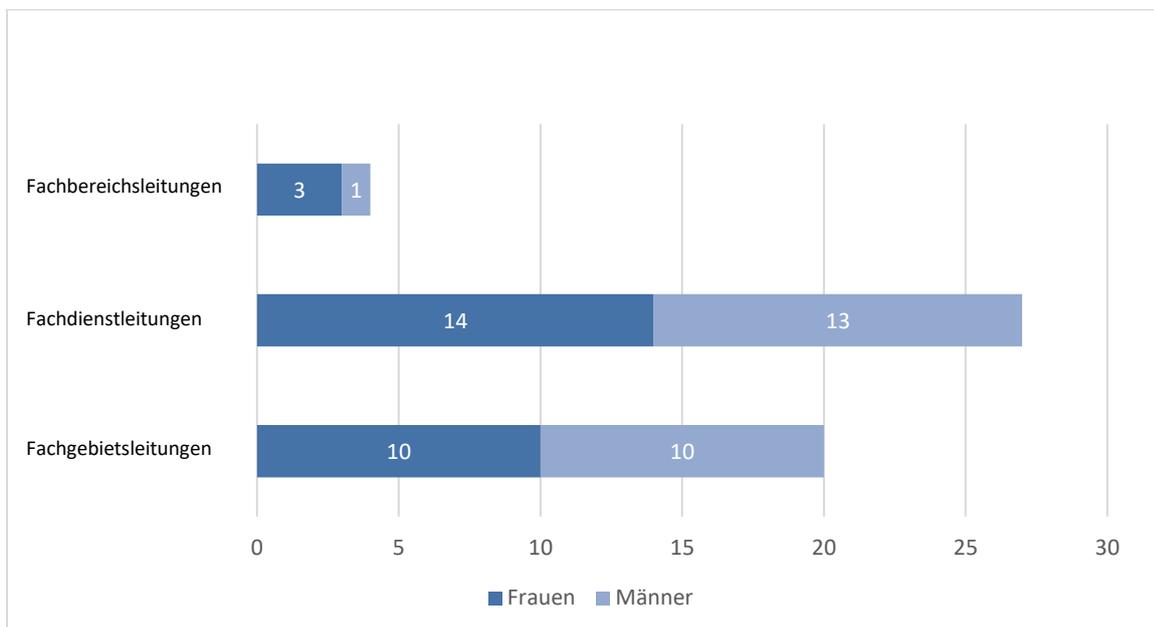


Abb. 6: Übersicht über die Leitungsfunktionen

Grds. sind alle Stellen mit Leitungsfunktion Vollzeitstellen. Diese sind jedoch nicht ausschließlich mit Vollzeitkräften besetzt. Insofern erfolgt zur weiteren Analyse eine Aufschlüsselung nach Vollzeitäquivalenten.

Funktion	gesamt	männlich	anteilig	weiblich	anteilig
Fachbereichsleitungen	4,00	1,00	25 %	3,00	75 %
Fachdienstleitungen	26,35	12,82	49 %	13,53	51 %
Fachgebietsleitungen	19,25	10,00	52 %	9,23	48 %

Tabelle 11: Übersicht über die Leitungsfunktionen nach Vollzeitäquivalenten

Es zeigt sich, dass lediglich im Bereich der Fachbereichsleitungen eine Unterrepräsentanz der Männer vorliegt, die hier nur einen Anteil von 25 % haben. Zum Stand 30.06.2023 waren die Leitungen der Fachbereiche Zentrale Dienste und Soziales mit Beamtinnen der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt besetzt. Die Besetzung der Fachbereichsleitungen Recht und Ordnung sowie Bauen und Umwelt erfolgte mit dem ersten Kreisrat und der Kreisrätin, beide im Beamtenverhältnis auf Zeit.

Aufgrund einer nach dem 30.06.2023 erfolgten Umstrukturierung der Fachbereiche ist nunmehr lediglich die Leitung des Fachbereiches Zentrale Dienste einer Beamtin der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt übertragen. Die übrigen Fachbereichsleitungen werden durch Beamtinnen und Beamte auf Zeit besetzt.

Es besteht daher zunächst keine Handlungsmöglichkeit der Verwaltung, der Unterrepräsentanz des männlichen Geschlechtes im Bereich der Fachbereichsleitungen entgegen zu wirken.

Bei allen übrigen Leitungsfunktionen ist Gleichstellung festzustellen.

2.5 Auszubildende

Beim Landkreis Lüneburg wurden zum Stand 30.06.2023 26 Auszubildende und dual Studierende in verschiedenen Ausbildungsberufen und Studiengängen beschäftigt. Von diesen waren 11 männlichen und 15 weiblichen Geschlechtes.

	Personen		Vollzeitäquivalente	
	Anzahl	Anteil	Anzahl2	Anteil
männlich	11	42 %	11,00	42 %
weiblich	15	58 %	15,00	58 %
Gesamt	26		26,00	

Tab. 12: Aufschlüsselung der Auszubildenden

Die im Vorbereitungsdienst befindlichen Personen sind in dieser Aufstellung nicht berücksichtigt und werden nachfolgend separat betrachtet.

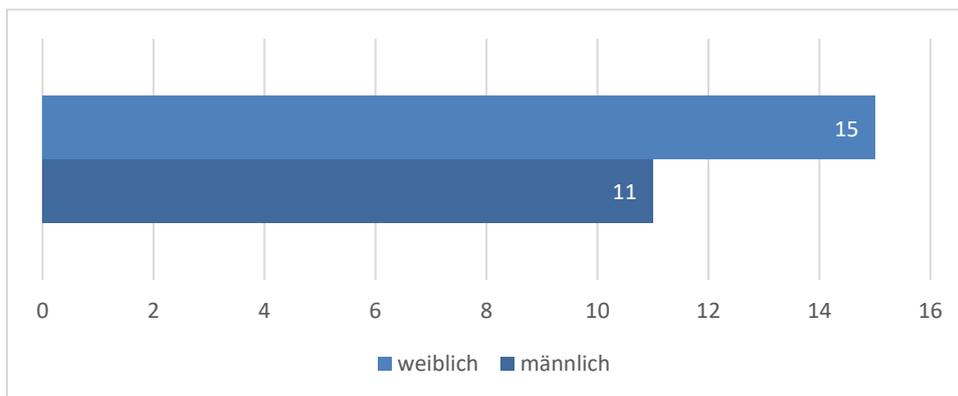


Abb. 7: Überblick über die Beschäftigungsstruktur der Auszubildenden und dual Studierenden

Es ergibt sich somit eine Unterrepräsentanz Auszubildender und dualer Studenten, da diese einen Anteil von 42 % am Volumen dieser Beschäftigungsgruppe haben. Aufgrund der geringen Anzahl an Personen in dieser Beschäftigungsgruppe, wäre eine Gleichstellung bereits durch die Einstellung zweier weiterer Männer gegeben. Auch liegt es in der Natur dieser Beschäftigungsgruppe, dass ihre Geschlechterverteilungen häufigen Änderungen unterliegt, da jährlich neue Auszubildende und Studierende eingestellt werden und die Ausbildungs- und Studienzeit regelmäßig nach drei Jahren beendet wird.

2.6 Anwärterinnen und Anwärter

Zum Stand 30.06.2023 befanden sich insgesamt 19 Personen im Vorbereitungsdienst, davon 6 Männer und 13 Frauen. Alle Anwärterinnen und Anwärter wurden in Vollzeit beschäftigt. Somit ergibt sich, dass die Anwärter mit einem Anteil von 32 % am Beschäftigungsvolumen dieser Beschäftigungsgruppe unterrepräsentiert sind.

	Personen		Vollzeitäquivalente	
	Anzahl	Anteil	Anzahl2	Anteil
männlich	6	32 %	6,00	32 %
weiblich	13	68 %	13,00	68 %
Gesamt	19		19,00	

Tab. 13: Aufschlüsselung der Anwärterinnen und Anwärter

Möglicherweise besteht ein Tätigkeitsbezug zwischen der o.g. Unterrepräsentanz und den im Vorbereitungsdienst wahrzunehmenden Aufgaben. Für die häufigen Änderungen in der Verteilung der Geschlechter und die zeitlich begrenzte Dauer des Vorbereitungsdienstes, gelten die Ausführungen zu 2.5 sinngemäß.

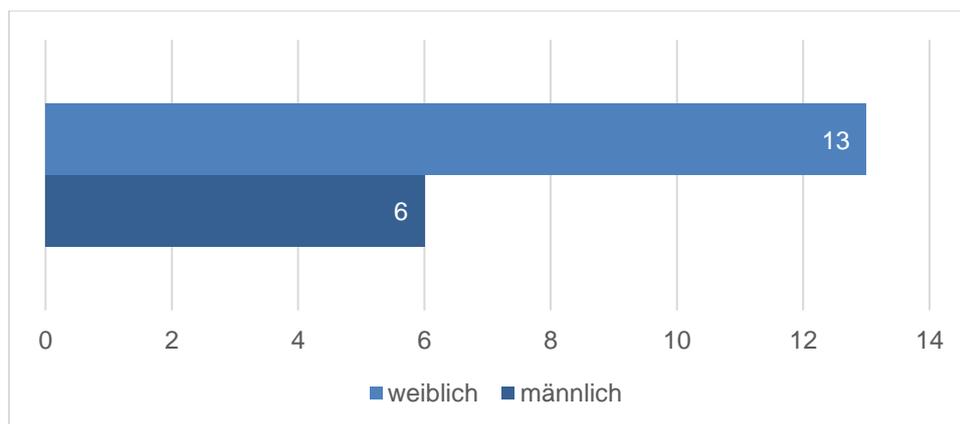


Abb. 8: Überblick über die Beschäftigungsstruktur der Anwärterinnen und Anwärter

3. Fluktuationsanalyse

3.1 Fluktuation aufgrund von Renten- und Ruhestandsbeginn

Grundlage für die Erstellung des Gleichstellungsplanes ist ebenso die zu erwartende Fluktuation, § 15 Abs. 2 S. 1 NGG. Hierzu wurde zunächst ausgewertet, welche Beschäftigten bis zum 31.12.2026 die gesetzlich festgelegte Regelaltersgrenze zum Renteneintritt bzw. Beginn des Ruhestandes erreichen werden und eine Aufschlüsselung nach Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang erstellt.

Entgeltgruppe	02a	03	05	06	08	09a	09b	11	14	15
Vollzeitäquivalente	1,09	0,18	2,50	2,25	1,89	1,00	3,28	1,50	2,50	0,50

Tab. 14: Fluktuation der Tarifbeschäftigten in den Entgeltgruppen 01 bis 15 TVöD

Entgeltgruppe	S 11b	S 12	S 14
Vollzeitäquivalente	1,25	0,50	1,92

Tab. 15: Fluktuation der Tarifbeschäftigten in den Entgeltgruppen S 8a bis S 17 TVöD

Besoldungsgruppe	A 11	A 16
Vollzeitäquivalente	4,00	1,00

Tab. 16: Fluktuation der Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen A 7 bis B 7

Es zeichnet sich eine annähernd gleiche Verteilung auf die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen ab, wobei festzustellen ist, dass vermehrt Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe A 11 NBesG, entsprechend vier Vollzeitäquivalenten, in den Ruhestand eintreten werden.

3.2 sonstige Fluktuation

Neben der Fluktuation durch das Erreichen der Regelaltersgrenze für den Renteneintritt bzw. Beginn des Ruhestands, kommt es stetig zu sonstiger Fluktuation. Diese entsteht u.a. durch Kündigungen, Auflösungsverträge, Versetzungen sowie frühzeitige Renten- oder Ruhestandseintritte. Die sonstige Fluktuation lässt sich grds. nur schwer prognostizieren.

Entgeltgruppe	01	02	03	05	06	08	09a	09b	11
Vollzeitäquivalente	0,29	1,00	0,49	6,69	2,00	0,50	3,00	3,67	4,50

Tab. 17: sonstige Fluktuation Tarifbeschäftigte 2023 Entgeltgruppen 01 bis 15 TVöD

Entgeltgruppe	S 8b	S 11b	S 12	S 14
Vollzeitäquivalente	0,50	2,50	0,75	1,75

Tab. 18: sonstige Fluktuation Tarifbeschäftigte 2023 Entgeltgruppen S 8a bis S 17 TVöD

Besoldungsgruppe	A 9mD	A 10	A 11	A 13	A 14
Vollzeitäquivalente	0,5	0,88	1,00	0,70	1,00

Tab. 19: sonstige Fluktuation Beamtinnen und Beamte 2023 Besoldungsgruppen A 7 bis B 7

In der Gesamtbetrachtung der sonstigen Fluktuation des Kalenderjahres 2023 lässt sich feststellen, dass sich diese annähernd gleichmäßig über alle Entgelt- und Besoldungsgruppen verteilt.

Die sonstige Fluktuation wird im Weiteren nicht weiter berücksichtigt werden, da es grds. Ziel des Landkreises ist, das gewonnene Personal möglichst bis zum Renten- bzw. Ruhestandseintritt zu binden und sich hieraus außerdem keine verlässliche Prognose ableiten lässt, die für die Bestimmung der Zielvorgaben dienlich ist.

4. Erfolgskontrolle

Der Gleichstellungsplan fungiert als zentrales Steuerungsinstrument für die Personal- und Organisationsentwicklung der Kreisverwaltung. Nach Ablauf seiner dreijährigen Geltungsdauer überprüft die Verwaltungsleitung gem. § 16 Abs. 1 NGG, inwieweit die darin festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten, beim Personalabbau sowie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen umgesetzt wurden.

Wesentliche Zielvorgabe des Gleichstellungsplanes 2021 – 2023 war es, in den unterrepräsentierten Bereichen auf eine Gleichstellung der Geschlechter hinzuwirken. Dabei wurde jedoch die Einschränkung berücksichtigt, dass grds. nur dann auf eine Änderung der Beschäftigungsstruktur hingewirkt werden kann, wenn Stellen durch Ausscheiden Beschäftigter oder die Schaffung von Neustellen (nach) zu besetzen sind.

Die Ergebnisse werden im Weiteren tabellarisch dargestellt, wobei die Erreichung des Ziels jeweils durch farbige Hinterlegung kenntlich gemacht worden ist.

Entgeltgruppe	01	02	02ü	03	04	05	06	07	08	09a
Verteilung zum 30.06.2020										
männlich	5 %	44 %	65 %	70 %	64 %	33 %	30 %	12 %	16 %	48 %
weiblich	95 %	56 %	35 %	30 %	36 %	67 %	70 %	88 %	84 %	52 %
Ziel bis zum 30.06.2023										
männlich	16 %	44 %	65 %	70 %	64 %	38 %	35 %	12 %	16 %	48 %
weiblich	84 %	56 %	35 %	30 %	36 %	62 %	65 %	88 %	84 %	52 %
Stand 30.06.2023										
männlich	0 %	77 %	9 %	100 %	37 %	55 %	23 %	50 %	27 %	39 %
weiblich	100%	23 %	91 %	0 %	63 %	45 %	77 %	50 %	73 %	61 %
Vollzeit- äquivalente	1,29	1,94	10,98	1,49	16,12	80,98	88,15	17,87	36,02	81,54

Tab. 20: Erfolgskontrolle Entgeltgruppen 01 bis 09a TVöD

Es zeigt sich, dass die Ziele des Gleichstellungsplanes in den Entgeltgruppen 05, 07 und 08 TVöD erreicht oder sogar übertroffen worden sind. Die Nichterreichung der Ziele in den Entgeltgruppen 01 bis 04 TVöD ist durch eine Änderung der Stellen- und Beschäftigungsstruktur begründet. In diesen Fällen wurden neue Stellen geschaffen oder die Bewertung bereits vorhandener Stellen geändert. Einzig in den Entgeltgruppen 06 und 09a TVöD lässt sich die Nichterreichung der Ziele so nicht erklären.

Entgeltgruppe	09b	09c	10	11	12	13	14	15
Verteilung zum 30.06.2020								
männlich	22 %	55 %	56 %	56 %	25 %	68 %	30 %	28 %
weiblich	78 %	45 %	44 %	44 %	75 %	32 %	70 %	72 %
Ziel bis zum 30.06.2023								
männlich	23 %	55 %	56 %	54 %	25 %	68 %	30 %	28 %
weiblich	76 %	45 %	44 %	46 %	75 %	32 %	70 %	72 %
Stand 30.06.2023								
männlich	54 %	39 %	52 %	64 %	54 %	40 %	27 %	33 %
weiblich	46 %	61 %	48 %	36 %	46 %	60 %	73 %	67 %
Vollzeit- äquivalente	26,54	29,13	27,40	79,88	10,79	5,00	10,22	3,00

Tab. 21: Erfolgskontrolle Entgeltgruppen 09b bis 15 TVöD

In den Entgeltgruppen 09b, 10, 12 und 15 TVöD konnten die Ziele des Gleichstellungsplanes 2021 – 2023 erreicht oder übertroffen werden. In der Entgeltgruppe 13 TVöD lässt sich die Nichterreichung auf die geringe Anzahl der Vollzeitäquivalente zurückführen.

Entgeltgruppe	S 08a	S 08b	S 11b	S 12	S 14	S 15	S 17
Verteilung zum 30.06.2020							
männlich		100 %	46 %	38 %	28 %		100 %
weiblich		0 %	54 %	62 %	72 %		0 %
Ziel bis zum 30.06.2023							
männlich		100 %	46 %	51 %	28 %		100 %
weiblich		0 %	54 %	49 %	72 %		0 %
Stand 30.06.2023							
männlich	0 %	0 %	57 %	25 %	21 %	0 %	100 %
weiblich	100 %	100 %	43 %	75 %	79 %	100 %	0 %
Vollzeit- äquivalente	1,00	1,37	6,58	10,11	40,95	2,88	1,00

Tab. 22: Erfolgskontrolle Sozial- und Erziehungsdienst

Für den Sozial- und Erziehungsdienst konnten die Ziele des Gleichstellungsplanes 2021 – 2023 lediglich in der Entgeltgruppe S 17 TVöD erreicht werden. Beachtlich ist hier, dass die Repräsentation der Männer in der Entgeltgruppe S 11b zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten gestiegen ist, die nunmehr unterrepräsentiert sind. Aufgrund der geringen Anzahl an Vollzeitäquivalenten war in der Entgeltgruppe S 08b keine Zielerreichung möglich.

Besoldungsgruppe	A 7	A 8	A 9 mD	A 9 gD	A 10	A 11	A 12	A 13
Verteilung zum 30.06.2020								
weiblich	80 %	57 %	54 %	44 %	38 %	46 %	48 %	68 %
Gesamt	20 %	43 %	46 %	56 %	62 %	54 %	52 %	32 %
Ziel bis zum 30.06.2023								
männlich	80 %	57 %	54 %	44 %	44 %	46 %	48 %	68 %
weiblich	20 %	43 %	46 %	56 %	56 %	54 %	52 %	32 %
Stand 30.06.2023								
männlich	0 %	100 %	70 %	45 %	34 %	43 %	50 %	41 %
weiblich	100 %	0 %	30 %	55 %	66 %	57 %	50 %	59 %
Vollzeit- äquivalente	0,50	1,00	11,50	14,64	16,75	33,31	13,88	11,58

Tab. 23: Erfolgskontrolle in den Besoldungsgruppen A 7 bis A 13

Für die Besoldungsgruppen A 9 gD, A 12 und A 13 NBesG konnten die Ziele des Gleichstellungsplanes 2021 – 2023 erreicht und teils sogar übertroffen werden. Dass die Ziele in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8 NBesG nicht erreicht werden konnten, ist auf die geringe Zahl an Vollzeitäquivalenten zurückzuführen. In der Besoldungsgruppe A 9 mD NBesG ist es zur Schaffung von Neustellen sowie vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand gekommen, sodass sich die Nichterreichung der Ziele hierauf zurückführen lässt.

Besoldungsgruppe	A 13 hD	A 14	A 15	A 16
Verteilung zum 30.06.2020				
weiblich	33 %	37 %	100 %	36 %
Gesamt	67 %	63 %	0 %	64 %
Ziel bis zum 30.06.2023				
männlich	33 %	37 %	67 %	0 %
weiblich	67 %	63 %	33 %	100 %
Stand 30.06.2023				
männlich	0 %	32 %	67 %	0 %
weiblich	100 %	68 %	33 %	100 %
Vollzeit- äquivalente	0,75	9,25	3,00	1,75

Tab. 24: Erfolgskontrolle in den Besoldungsgruppen A 13 hD bis A 16

In den Besoldungsgruppen A 15 und A 16 NBesG konnten die Ziele des Gleichstellungsplanes 2021 – 2023 erreicht werden. Die Nichterreichung in der Besoldungsgruppe A 13 hD NBesG ist darauf zurückzuführen, dass hier lediglich eine Beamtin tätig ist, was eine Zielerreichung unmöglich macht. Die Nichterreichung in der Besoldungsgruppe A 14 NBesG ist durch Veränderungen in der Stellenstruktur zu erklären, da sich die Gesamtzahl der Vollzeitäquivalente dieser Besoldungsgruppe geändert hat.

Der Betrieb Straßenbau und –unterhaltung wurde nicht separat betrachtet, da, wie auch im Gleichstellungsplan 2021 – 2023 erwartet, keine Änderungen eingetreten sind.

Im Ergebnis konnten die Ziele des Gleichstellungsplanes 2021 – 2023 zum Teil erreicht werden. In Einzelfällen wurden die Ziele sogar übertroffen. Soweit die Ziele nicht erreicht wurden, ist dies

größtenteils auf Umstrukturierungen der Verwaltung und Neubewertung von Stellen sowie die damit verbundenen Höhergruppierungen bzw. Beförderungen zurückzuführen.

Die Kreisverwaltung hat das FaMi-Siegel bereits zum zweiten Mal erhalten. Dabei hat sich die Kreisverwaltung deutlich in Hinblick auf die dabei erreichte Punktzahl verbessert. Dies verdeutlicht die Erfolge der Kreisverwaltung in Bezug auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit. Die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes 2021 – 2023 sind dahingehend erfüllt worden.

5. Zielvorgaben

Im folgenden Kapitel erfolgt eine Übersicht über die Zielvorgaben, die sich aus den gesetzlichen Vorgaben ergeben. Des Weiteren werden spezifische Zielvorgaben bis zur Erreichung des vorgeschriebenen Geltungszeitraumes für diesen Gleichstellungsplan genannt und erläutert.

5.1 Erläuterung der gesetzlichen Zielvorgaben

Zum Abbau von Unterrepräsentanz muss der Gleichstellungsplan gem. § 15 Abs. 3 S. 1 NGG für seine Geltungsdauer Zielvorgaben in Vomhundertsätzen, bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen, enthalten. Damit wird darauf abgezielt, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts während der Geltungsdauer des Plans zu erhöhen.

Zielvorgaben in Vomhundertsätzen sind sowohl spezifisch, als auch messbar. Der Abbau von Unterrepräsentanzen ist auch ein attraktives Ziel, insbesondere für den öffentlichen Arbeitgeber. Eine Terminierung ist durch die Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes bis zum 31.12.2026 ebenfalls gegeben, wobei zu beachten ist, dass die Datenerhebung für die Fortschreibung des Planes ab dem 01.01.2027 auf den Daten zum Stichtag 30.06.2026 basieren wird.

Die Ziele sind letztlich auch realistisch zu gestalten. Auch wenn das große Ziel die Gleichstellung in allen Bereichen ist, kann dieses Ziel, in der vorgegebenen Zeit, nicht erreicht werden. Eine Unterrepräsentanz kann nur dann abgebaut werden, wenn Stellen nachbesetzt werden oder neu geschaffen werden. Vor diesem Hintergrund sind realistische Ziele anhand der durch Renten- und Ruhestandseintritte zu erwartenden Fluktuation zu erstellen.

5.2 Zielvorgaben bis zum 31.12.2026

Die Zielvorgaben werden zur besseren Übersicht vollständig tabellarisch dargestellt.

Entgeltgruppe	01	02	02ü	03	04	05	06	07	08	09a
Stand 30.06.2023										
männlich	0 %	77 %	9 %	100 %	37 %	55 %	23 %	50 %	27 %	39 %
weiblich	100%	23 %	91 %	0 %	63 %	45 %	77 %	50 %	73 %	61 %
Vollzeit- äquivalente	1,29	1,94	10,98	1,49	16,12	80,98	88,15	17,87	36,02	81,54
Erwartete Fluktuation in Vollzeitäquivalenten										
männlich	0	0	0	0,18	0	2	0,75	0	0	0
weiblich	0	0	1,09	0	0	0,5	1,5	0	1,89	1
Zielvorgabe bis 31.12.2026										
männlich	0 %	77 %	19 %	88 %	37 %	53 %	24 %	50 %	32 %	40 %
weiblich	100%	23 %	81 %	12 %	63 %	47 %	76 %	50 %	68 %	60 %

Tab. 25: Zielvorgaben für die Entgeltgruppen 01 bis 09a TVöD

Entgeltgruppe	09b	09c	10	11	12	13	14	15
Stand 30.06.2023								
männlich	54 %	39 %	52 %	64 %	54 %	40 %	27 %	33 %
weiblich	46 %	61 %	48 %	36 %	46 %	60 %	73 %	67 %
Vollzeit- äquivalente	26,54	29,13	27,40	79,88	10,79	5,00	10,22	3,00
Erwartete Fluktuation in Vollzeitäquivalenten								
männlich	2,28	0	0	1,5	0	0	0	0
weiblich	1	0	0	1	0	0	2,5	0,5
Zielvorgabe bis 31.12.2026								
männlich	50 %	39 %	52 %	61 %	54 %	40 %	50 %	50 %
weiblich	50 %	61 %	48 %	39 %	46 %	60 %	50 %	50 %

Tab. 26: Zielvorgaben für die Entgeltgruppen 09b bis 15 TVöD

Entgeltgruppe	S 08a	S 08b	S 11b	S 12	S 14	S 15	S 17
Stand 30.06.2023							
männlich	0 %	0 %	57 %	25 %	21 %	0 %	100 %
weiblich	100 %	100 %	43 %	75 %	79 %	100 %	0 %
Vollzeit- äquivalente	1,00	1,37	6,58	10,11	40,95	2,88	1,00
Erwartete Fluktuation in Vollzeitäquivalenten							
männlich	0	0	0,75	0	0	0	0
weiblich	0	0	0,5	0,5	1,92	0	0
Zielvorgabe bis 31.12.2026							
männlich	0 %	0 %	50 %	29 %	26 %	0 %	100 %
weiblich	100 %	100 %	50 %	61 %	74 %	100 %	0 %

Tab. 27: Zielvorgaben für den Sozial- und Erziehungsdienst

Besoldungsgruppe	A 11	A 16
Stand 30.06.2023		
männlich	43 %	0 %
weiblich	57 %	100 %
Vollzeitäquivalente	33,31	1,75
Erwartete Fluktuation in Vollzeitäquivalenten		
männlich	3	0
weiblich	1	1
Zielvorgabe bis 31.12.2026		
männlich	45 %	57 %
weiblich	55 %	43 %

Tab. 28: Zielvorgaben für die Besoldungsgruppen A 11 und A 16

In allen Fällen setzt das Erreichen der Zielvorgaben voraus, dass sich genügend geeignete Bewerberinnen und Bewerber des jeweils unterrepräsentierten Geschlechtes finden und sich im Auswahlverfahren entsprechend durchsetzen.

Bei den Beamtinnen und Beamten wurden nur die Besoldungsgruppen A 11 und A 16 NBesG dargestellt, da es nur in diesen zu planmäßiger Fluktuation, aufgrund des Erreichens der jeweiligen Altersgrenzen, kommen wird. Hierzu wird auf Punkt 3.1 verwiesen.

6. Maßnahmen

Im Gleichstellungsplan sind Maßnahmen zu benennen, mit denen die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert sowie die Erreichung der unter Punkt 5.2 genannten Ziele angestrebt werden soll.

6.1 personelle Maßnahmen

6.1.1 Stellenausschreibungen

Im ersten Quartal 2024 wurden bereits die Muster für die internen und externen Stellenausschreibungen angepasst und modernisiert. Die Bezeichnung der gesuchten Stelle wird dabei so geschlechtsneutral wie möglich gewählt. Es wird so vorzugsweise eine „Sachbearbeitung für den Einsatz im Fachdienst X“ ausgeschrieben. Hilfsweise erfolgt eine geschlechtsneutrale Verwendung der Berufsbezeichnung bzw. Stellenbezeichnung, wie z.B. „Sachbearbeiter/in (w/m/d) für den Einsatz im Fachdienst X“. Die Ausschreibungen sind um folgenden Textpassus ergänzt worden:

Wir unterstützen Vielfalt, Offenheit und gegenseitigen Respekt.

Deswegen freuen wir uns über Bewerbungen aller Interessierten – unabhängig von Herkunft, Alter, Religionszugehörigkeit, sexueller Identität, Geschlechteridentität oder einer Behinderung. Bei gleicher Eignung wird bei der Besetzung freier Stellen auf die gleichwertige Repräsentation aller Geschlechter Wert gelegt.

Die Bevorzugung eines unterrepräsentierten Geschlechtes fußt dabei auf der Grundlage des § 13 Abs. 5 NGG und darf nur dann erfolgen, wenn hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher

Leistung ansonsten gleiche Ergebnisse erzielt wurden und bei der Person des anderen Geschlechtes keine schwerwiegenden persönlichen Gründe vorliegen, hinter denen die Ziele des NGG zurücktreten müssen. Einen solchen Grund stellt beispielsweise die Schwerbehinderteneigenschaft dar.

Bei einer stärkeren Repräsentanz eines Geschlechts für eine bestimmte Stelle oder ein Berufsfeld sollen Fotos und Gestaltungsmittel bei den Ausschreibungen gewählt werden, die eher das unterrepräsentierte Geschlecht ansprechen.

Diese Praxis soll insgesamt stellenspezifisch erfolgen und nicht Entgeltgruppenübergreifend, da die überwiegenden Unterrepräsentanzen tätigkeitsbezogen sind. Außerdem kann so auch von den Vorteilen paritätisch besetzter Teams profitiert werden.

6.1.2 Beurlaubungen und Elternzeit

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben beim Landkreis Lüneburg gleichermaßen die Möglichkeit, Elternzeit und sonstige Beurlaubungen in Anspruch zu nehmen. Weibliche Beschäftigten nehmen dabei i.d.R. häufiger und länger die Möglichkeit der Elternzeiten in Anspruch.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen auch zukünftig im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten unterstützt.

Die Akzeptanz dafür, dass Beschäftigte die verschiedenen Möglichkeiten zur Beurlaubung und Arbeitsbefreiung nutzen, soll weiter gefördert werden. Dies sollte gleichermaßen für Elternzeit beider Geschlechter sowie für die Pflege von Angehörigen gelten. Ein neues Antragsformular für die Inanspruchnahme ebenjener Beurlaubungen und/oder Arbeitszeitreduzierungen wurde erstellt. Dies soll die Antragstellung und den dazugehörigen Aufwand auf beiden Seiten verschlanken und erleichtern. Es soll eine schrittweise Annäherung an dieses standardisierte Antragsformular im zweiten Quartal 2024 erfolgen. Dies vor dem Hintergrund, dass die umfangreichen Möglichkeiten zur Beurlaubung und Stundenanpassung allen Beschäftigten schnell und unkompliziert zur Verfügung stehen sollen.

Der Landkreis Lüneburg befürwortet und unterstützt zudem die Beantragung von Bildungsurlaub oder Sonderurlaub aus persönlichen Gründen, unter Beachtung der dienstlichen Belange.

Die Auswirkungen des geplanten Gesetzes zum Vaterschaftsurlaub bleiben abzuwarten.

6.1.3 Fortbildungen und Maßnahmen zur Personalentwicklung

Gemäß § 14 Absatz 1 NGG ist im internen Fortbildungsprogramm eine paritätische Besetzung der Dozentinnen und Dozenten sicherzustellen. Dies bedeutet, dass sowohl Frauen als auch Männer in angemessenem Verhältnis vertreten sein sollten, um eine ausgewogene Geschlechterrepräsentation zu gewährleisten.

Des Weiteren sieht § 14 Absatz 3 NGG vor, dass auch bei Fortbildungsveranstaltungen eine paritätische Besetzung angestrebt werden sollte. Dabei ist es wichtig, eine Liste von Nachrückerinnen und Nachrückern paritätisch aufzustellen, um sicherzustellen, dass bei eventuellen Ausfällen die Geschlechterbalance erhalten bleibt.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Zugänglichkeit des internen Fortbildungsprogramms für beurlaubte oder sich in Elternzeit befindliche Beschäftigte. Gemäß den gesetzlichen Vorgaben soll diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme an Fortbildungen ermöglicht werden, um ihre berufliche Entwicklung auch während einer Auszeit zu fördern und eine reibungslose Rückkehr in den Beruf zu erleichtern.

Durch die Umsetzung dieser Maßnahmen wird nicht nur die Geschlechtergerechtigkeit in Fortbildungen und Personalentwicklung gestärkt, sondern auch die Vielfalt und Qualität der Weiterbildungsangebote innerhalb der Organisation erhöht.

6.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

6.2.1 Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentraler Aspekt für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes und soll auch zunehmend in Führungspositionen thematisiert werden. In den nächsten 5 bis 10 Jahren wird eine Vielzahl von Führungskräften aus den Geburtsjahrgängen 1964 bis 1968 altersbedingt ausscheiden. Vor dem Hintergrund der daraus resultierenden Nachbesetzung vieler Führungspositionen entwickelt sich dieses Thema zu einem wichtigen Aspekt im Wettbewerb um Führungskräfte und Führungskräftenachwuchs. Doch auch die übrigen Beschäftigten dürfen nicht unberücksichtigt bleiben.

Beim Landkreis Lüneburg werden bereits Führungsaufgaben sowohl auf Ebene der Fachgebiets- als auch der Fachdienstleitungen in Teilzeit wahrgenommen. Freiwerdende Führungspositionen werden stets auf ihre Eignung hinsichtlich Stellenteilung und Besetzung mit Teilzeitkräften überprüft.

Alle teilzeitgeeigneten Stellen werden stets mit dem Hinweis auf die Teilzeiteignung ausgeschrieben. Es erfolgt nur noch vereinzelt und bei einer besonderen Begründung die Ausschreibung ausschließlich in Vollzeit.

Gerade bei Beschäftigten, die aus der Elternzeit zurückkehren, werden flexible und individuell abgestimmte Teilzeitbeschäftigungen angeboten. Häufig wird dabei von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, bereits während der Elternzeit in einem geringen Umfang wieder beruflich tätig zu werden, auch rein von zu Hause aus. So kann der Landkreis Lüneburg weiterhin vom Fachwissen der Beschäftigten profitieren und diese erhalten ihren Bezug zum Arbeitsplatz und können sich flexibel an das für sie ausgewogene Verhältnis von Arbeits- und Familienzeit herantasten.

Der Landkreis Lüneburg hat sich so, durch seine stetigen Verdienste um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bereits mehrfach erfolgreich um das FaMi-Siegel beworben. Es wird angestrebt, das Siegel auch zukünftig zu erhalten.

6.2.2 Flexible Arbeitszeit und mobiles Arbeiten

Die Dienstvereinbarung über die Durchführung alternierender Telearbeit vom 03.07.2006 wurde durch die Dienstvereinbarung über Mobiles Arbeiten beim Landkreis Lüneburg vom 07.02.2023 abgelöst. Diese neue Dienstvereinbarung enthält sowohl Regelungen zur Vereinbarung fester Heimarbeitszeiten in Form von sogenanntem Mobilem Arbeiten als auch die Möglichkeit kurzfristig, in Abstimmung mit der Führungskraft, bürofrei zu arbeiten. Somit wird zum einem dem Interesse der Beschäftigten nach einer verbindlichen und festen Regelung, wann und in welchem Umfang sie von zu Hause aus arbeiten können, und zum anderen auch dem Interesse flexibel auf private und berufliche Umstände reagieren zu können, und auch kurzfristig außerhalb des Büros arbeiten zu können, Rechnung getragen. Von der Möglichkeit, eine feste Vereinbarung abzuschließen, haben zum Stand 04.04.2024³ bereits 294 Beschäftigte Gebrauch gemacht.

Mit der Dienstvereinbarung über die Arbeitszeiten beim Landkreis Lüneburg besteht darüber hinaus die Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Diese Regelung gilt auch für die Teilzeitbeschäftigten. Das Arbeitszeitkonto ist dabei als Ampelkonto organisiert und kann von den Beschäftigten in großem Umfang selbst gesteuert werden.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch die verschiedenen Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung erheblich verbessert. Dazu zählt auch die Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als 5 Tage wöchentlich, was bereits häufig in Anspruch genommen wird.

6.3 Sonstige Maßnahmen

Transparente und inklusive Kommunikationskanäle ermöglichen es allen Beschäftigten, sich aktiv an der Gestaltung der Gleichstellungspolitik zu beteiligen und ihre Anliegen einzubringen. Hierbei schafft das betriebliche Vorschlagswesen zusätzliche Anreize für die Beschäftigten, innovative Ideen zu entwickeln und einzubringen.

Um eine effektive Umsetzung der Gleichstellungsziele zu gewährleisten, wird eine klare und prägnante Zusammenfassung der wichtigsten Inhalte des Gleichstellungsplans erstellt. Diese Zusammenfassung hebt die zentralen Ziele und geplanten Maßnahmen hervor, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten einen klaren Überblick über die angestrebten Gleichstellungsziele erhalten.

³ Es wird vom Stand 30.06.2023 abgewichen, da die ersten Vereinbarungen erst nach diesem Datum abgeschlossen worden sind, aber dennoch eine Zahl zum aktuellen Stand der mobilen Arbeit wiedergegeben werden soll.

7. Fazit

Das Kernstück des Gleichstellungsplans sind die festgelegten Ziele und Maßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanzen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Um einen Überblick über den derzeitigen Status der Gleichstellung beim Landkreis Lüneburg zu ermöglichen, werden die aktuellen Daten zur Gleichstellung aus der Beschäftigtenstruktur ausgewertet. Anschließend findet ein Abgleich mit den vergangenen Daten und den vergangenen Zielvorgaben und Maßnahmen statt. Zuletzt werden aktuelle Maßnahmen und Zielvorgaben für die Erreichung der Gleichstellung vorgestellt.

Die Kreisverwaltung des Landkreises Lüneburg hat die Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 30.06.2023 erfasst. Am 30.06.2023 waren insgesamt 884 Personen beim Landkreis Lüneburg beschäftigt, was einem Beschäftigungsvolumen von 758,68 Vollzeitäquivalenten entspricht. Die Männer sind mit 41 % des Beschäftigungsvolumens geringfügig unterrepräsentiert.

Gemäß dem NGG ist eine Analyse der Personalstruktur für einzelne Bereiche erforderlich, wobei die Bereiche den jeweiligen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen entsprechen. Insgesamt wurden 40 Einzelbereiche erfasst. 25 Bereiche entfallen auf die Tarifbeschäftigten, wobei von diesen sieben Bereiche dem Sozial- und Erziehungsdienst zuzuordnen sind. Auf die Beamtinnen und Beamte entfallen 15 Bereiche, inklusive der drei Bereiche, welche den Wahlämtern zuzuordnen sind, die aufgrund einer Wahl oder Beschlusses der Vertretung in ihr Amt berufen werden und auf deren Besetzung die Kreisverwaltung keinen Einfluss hat.

Es liegen jeweils Unterrepräsentanzen vor, wenn die Repräsentanz eines Geschlechts unter 45 % vorliegt. Zu diesem Zeitpunkt müssen entsprechende Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt werden, um auf eine Gleichstellung hinzuwirken.

Zum Stichtag liegt in sieben Bereichen eine Gleichstellung vor.

Davon entfallen fünf Bereiche auf die Tarifbeschäftigten, bei denen beschäftigungsgruppenübergreifend die Frauen mit einem Anteil von 63 % am Beschäftigungsvolumen überrepräsentiert sind.

In zwei Bereichen wurde Gleichstellung bei den Beamtinnen und Beamten festgestellt. Beschäftigungsgruppenübergreifend ist in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten Gleichstellung festzustellen.

Zum Stichtag liegt eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts in 33 Bereichen vor. In 23 Bereichen sind Männer das unterrepräsentierte Geschlecht.

In insgesamt acht Bereichen kann grds. keine Gleichstellung erzielt werden, da diese Bereiche jeweils nur von einer Person besetzt sind.

Beim Landkreis Lüneburg werden unterschiedliche Formen zur Gestaltung der Arbeitszeit angeboten. Neben Beurlaubungen und mobilem sowie bürofreiem Arbeiten nimmt die Teilzeitbeschäftigung eine wesentliche Rolle bei der Flexibilisierung ein. Zum Stichtag 30.06.2023 sind 83 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen und 17 % Männer. Die Zahl der männlichen Teilzeitbeschäftigten hat sich damit im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan um etwa 6 %-Punkte erhöht. Das Stundenkontingent liegt bei den meisten Teilzeitbeschäftigten über dem klassischen „halbtags“-Modell.

Der Landkreis Lüneburg setzt sich im Rahmen der prognostizierten Fluktuation gleichstellungsorientierte Ziele. Die Fluktuationsquoten⁴ bewegen sich für die Gruppe der Beamten und Beamtinnen zwischen 0 % und 57 % für einzelne Bereiche. Bei den Tarifbeschäftigten liegen diese zwischen 0 % und 24 %.

Altersbedingte Fluktuationen zeichnen sich lediglich in 15 der 40 Bereiche ab. Mit Hinblick auf die Zielvorgaben ist daher im günstigsten Falle in 10 Bereichen das Ziel der Gleichstellung erreichbar, bzw. zu halten. Durch geeignete Maßnahmen, insbesondere Veränderungen und Modernisierungen der Stellenausschreibungen, soll versucht werden, dieses Ziel zu erreichen und, sofern durch während der Geltungsdauer dieses Planes geschaffene Neustellen möglich, auch in weiteren Bereichen dem Ziel der Gleichstellung zumindest näher zu kommen. Auch die durch die unplanmäßige sonstige Fluktuation entstehenden Vakanzstellen sollen als Chance genutzt werden, sich der Gleichstellung weiter anzunähern.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und zu erleichtern, ist ebenso Ziel des NGG, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung. Neben den regulären Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sollen an dieser Stelle insbesondere die Umsetzung des Qualifizierungsprogramms für Fachkräfte und die Zertifizierung mit dem FaMi-Siegel genannt werden.

Abschließend zeigt sich, dass die kontinuierliche Erstellung und Umsetzung von Gleichstellungsplänen in den festgelegten Zeiträumen einen bedeutenden Beitrag zur Förderung der Gleichstellung in der Kreisverwaltung leistet. Während die Corona-Pandemie die Herausforderungen und Bedürfnisse in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich aufgezeigt hat, hat der Landkreis durch gezielte Maßnahmen und flexible Anpassungen an aktuelle Entwicklungen eine kontinuierliche Verbesserung der Gleichstellung erreicht. Trotz der Herausforderungen der Pandemie konnte der Landkreis beweisen, dass er in der Lage ist, auch in schwierigen Zeiten familienfreundlich zu bleiben und gleichstellungsrelevante Themen angemessen umzusetzen. Die Erfahrungen und Auswertungen haben gezeigt, dass der Landkreis weiterhin auf einem guten Weg ist.

⁴ Bei der Berechnung der Fluktuationsquote werden die Vollzeitäquivalente derjenigen Bereiche als Bezugsgröße herangezogen, in der die meisten fluktuationsbedingten Veränderungen zu verzeichnen sind. Dabei wird die altersbedingte Fluktuation in Relation zum Beschäftigungsvolumen des jeweiligen Bereiches gesetzt.

Quellenverzeichnis

Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen. https://www.gffz.de/gender-in-die-lehre-der-mint-faecher/willkommen/gendermonitor/master-studiengaenge-geordnet-nach-der-hoehe-des-frauenanteils?type=rau%27nvOpzp%3B%20AND%201%3D1%20OR%20%28%3C%27%22%3EiKO%29%29%2C%26%2Ffileadmin%2Fuser_upload%2F5_Forschungsberichte_des_gFF1.pdf
letzter Abruf am 14.05.2024

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Gesamtzahl der Beschäftigten nach Personen	3
Abb. 2: Übersicht über die gesamte Beschäftigungsstruktur	4
Abb. 3: Vergleich der Beschäftigungszahlen zwischen Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten	4
Abb. 4: Überblick über die Beschäftigungsstruktur der Tarifbeschäftigten	5
Abb. 5: Überblick über die Beschäftigungsstruktur der Beamtinnen und Beamte	9
Abb. 6: Übersicht über die Leitungsfunktionen.....	11
Abb. 7: Überblick über die Beschäftigungsstruktur der Auszubildenden und dual Studierenden.....	12
Abb. 8: Überblick über die Beschäftigungsstruktur der Anwärterinnen und Anwärter	13

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Aufschlüsselung der gesamten Beschäftigungsstruktur	4
Tab. 2: Aufschlüsselung der Tarifbeschäftigten	5
Tab. 3: Beschäftigungsstruktur der Entgeltgruppen 01 bis 09a	6
Tab. 4: Beschäftigungsstruktur der Entgeltgruppen 09b bis 15	7
Tab. 5: Beschäftigungsstruktur der Entgeltgruppe S 08a bis S 17	7
Tab. 6: Verteilung der Vollzeitäquivalente im Betrieb Straßenbau und -unterhaltung	8
Tab. 7: Aufschlüsselung der Beamtinnen und Beamte	8
Tab. 8: Beschäftigungsstruktur der Besoldungsgruppen A 7 bis A 13.....	9
Tab. 9: Beschäftigungsstruktur der Besoldungsgruppen A 13 hD bis B 7	10
Tab. 10: Übersicht über die Leitungsfunktionen nach Personen	11
Tabelle 11: Übersicht über die Leitungsfunktionen nach Vollzeitäquivalenten	11
Tab. 12: Aufschlüsselung der Auszubildenden	12
Tab. 13: Aufschlüsselung der Anwärterinnen und Anwärter	13
Tab. 14: Fluktuation der Tarifbeschäftigten in den Entgeltgruppen 01 bis 15 TVöD	14
Tab. 15: Fluktuation der Tarifbeschäftigten in den Entgeltgruppen S 8a bis S 17 TVöD	14
Tab. 16: Fluktuation der Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen A 7 bis B 7	14
Tab. 17: sonstige Fluktuation Tarifbeschäftigte 2023 Entgeltgruppen 01 bis 15 TVöD	14
Tab. 18: sonstige Fluktuation Tarifbeschäftigte 2023 Entgeltgruppen S 8a bis S 17 TVöD	14
Tab. 19: sonstige Fluktuation Beamtinnen und Beamte 2023 Besoldungsgruppen A 7 bis B 7	14
Tab. 20: Erfolgskontrolle Entgeltgruppen 01 bis 09a TVöD	15
Tab. 21: Erfolgskontrolle Entgeltgruppen 09b bis 15 TVöD	16
Tab. 22: Erfolgskontrolle Sozial- und Erziehungsdienst.....	16
Tab. 23: Erfolgskontrolle in den Besoldungsgruppen A 7 bis A 13	17
Tab. 24: Erfolgskontrolle in den Besoldungsgruppen A 13 hD bis A 16	17
Tab. 25: Zielvorgaben für die Entgeltgruppen 01 bis 09a TVöD	19
Tab. 26: Zielvorgaben für die Entgeltgruppen 09b bis 15 TVöD	19
Tab. 27: Zielvorgaben für den Sozial- und Erziehungsdienst	19
Tab. 28: Zielvorgaben für die Besoldungsgruppen A 11 und A 16	20



LANDKREIS LÜNEBURG

Kurzfassung

Zum Gleichstellungsplan 2024 – 2026

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Tabellenverzeichnis	1
Einleitung	2
Analyse der Beschäftigungsstruktur zum 30.06.2023	2
Erfolgskontrolle	3
Zielvorgaben	4
Fazit	5

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Gesamte Beschäftigungsstruktur	2
Tabelle 2: Beschäftigungsstruktur der Tarifbeschäftigten	2
Tabelle 3: Beschäftigungsstruktur der Beamtinnen und Beamten	2
Tabelle 4: Erfolgskontrolle in den Entgeltgruppen 01 bis 09a TVöD	3
Tabelle 5: Erfolgskontrolle in den Entgeltgruppen 09b bis 15 TVöD	3
Tabelle 6: Erfolgskontrolle in den Entgeltgruppen S 08a bis S 17 TVöD	3
Tabelle 7: Erfolgskontrolle in den Besoldungsgruppen A 7 bis A 13 NBesG	4
Tabelle 8: Erfolgskontrolle in den Besoldungsgruppen A 13 hD bis A 16 NBesG	4
Tabelle 9: Zielvorgaben für die Entgeltgruppen 01 bis 09a TVöD	4
Tabelle 10: Zielvorgaben für die Entgeltgruppen 09b bis 15 TVöD	5
Tabelle 11: Zielvorgaben für die Entgeltgruppen S 08a bis S 17 TVöD	5
Tabelle 12: Zielvorgaben für die Besoldungsgruppen A 11 und A 16 NBesG	5

Einleitung

Bei dem Vorliegenden Dokument handelt es sich um die Kurzfassung des Gleichstellungsplanes 2024 – 2026. Es werden hierbei lediglich die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst. Nähere Erläuterungen, insbesondere zur Methodik und den rechtlichen Grundlagen sind dem Gleichstellungsplan im Volltext zu entnehmen.

Analyse der Beschäftigungsstruktur zum 30.06.2023

Die Beschäftigungsstruktur des Landkreises umfasst insgesamt 884 Beschäftigte, die zusammen 758,68 Vollzeitäquivalente besetzen. 347 Beschäftigte sind in Teilzeit tätig.

In der Gesamtbetrachtung der Beschäftigungsstruktur ist somit eine Unterrepräsentanz der Männer festzustellen.

	Personen		Vollzeitäquivalente		Teilzeitbeschäftigten	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
männlich	338	38 %	314,46	41 %	58	17 %
weiblich	546	62 %	444,23	59 %	289	83 %
Gesamt	884		758,68		347	

Tabelle 1: Gesamte Beschäftigungsstruktur

707 Beschäftigte und 614,09 Vollzeitäquivalente entfallen auf die Gruppe der Tarifbeschäftigten. Der überwiegende Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist in dieser Gruppe zu finden.

Auch hier sind in Gesamtbetrachtung die Männer unterrepräsentiert.

	Personen		Vollzeitäquivalente		Teilzeitbeschäftigten	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
männlich	265	37 %	243,12	40 %	53	17 %
weiblich	442	63 %	370,97	60 %	262	83 %
Gesamt	707		614,09		315	

Tabelle 2: Beschäftigungsstruktur der Tarifbeschäftigten

Beim Landkreis Lüneburg werden 132 Beamtinnen und Beamte mit 120,90 Vollzeitäquivalenten beschäftigt. 33 Beamtinnen und Beamte sind teilzeitbeschäftigt.

In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten besteht Gleichstellung.

	Personen		Vollzeitäquivalente		Teilzeitbeschäftigten	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
männlich	56	42 %	54,34	45 %	5	15 %
weiblich	76	58 %	66,56	55 %	28	85 %
Gesamt	132		120,90		33	

Tabelle 3: Beschäftigungsstruktur der Beamtinnen und Beamten

Erfolgskontrolle

Der Gleichstellungsplan 2024 – 2026 kontrolliert, inwieweit die Ziele des vorherigen Gleichstellungsplanes erreicht wurden.

Entgeltgruppe	01	02	02ü	03	04	05	06	07	08	09a
Verteilung zum 30.06.2020										
männlich	5 %	44 %	65 %	70 %	64 %	33 %	30 %	12 %	16 %	48 %
weiblich	95 %	56 %	35 %	30 %	36 %	67 %	70 %	88 %	84 %	52 %
Ziel bis zum 30.06.2023										
männlich	16 %	44 %	65 %	70 %	64 %	38 %	35 %	12 %	16 %	48 %
weiblich	84 %	56 %	35 %	30 %	36 %	62 %	65 %	88 %	84 %	52 %
Stand 30.06.2023										
männlich	0 %	77 %	9 %	100 %	37 %	55 %	23 %	50 %	27 %	39 %
weiblich	100%	23 %	91 %	0 %	63 %	45 %	77 %	50 %	73 %	61 %
Vollzeit- äquivalente	1,29	1,94	10,98	1,49	16,12	80,98	88,15	17,87	36,02	81,54

Tabelle 4: Erfolgskontrolle in den Entgeltgruppen 01 bis 09a TVöD

Entgeltgruppe	09b	09c	10	11	12	13	14	15
Verteilung zum 30.06.2020								
männlich	22 %	55 %	56 %	56 %	25 %	68 %	30 %	28 %
weiblich	78 %	45 %	44 %	44 %	75 %	32 %	70 %	72 %
Ziel bis zum 30.06.2023								
männlich	23 %	55 %	56 %	54 %	25 %	68 %	30 %	28 %
weiblich	76 %	45 %	44 %	46 %	75 %	32 %	70 %	72 %
Stand 30.06.2023								
männlich	54 %	39 %	52 %	64 %	54 %	40 %	27 %	33 %
weiblich	46 %	61 %	48 %	36 %	46 %	60 %	73 %	67 %
Vollzeit- äquivalente	26,54	29,13	27,40	79,88	10,79	5,00	10,22	3,00

Tabelle 5: Erfolgskontrolle in den Entgeltgruppen 09b bis 15 TVöD

Entgeltgruppe	S 08a	S 08b	S 11b	S 12	S 14	S 15	S 17
Verteilung zum 30.06.2020							
männlich		100 %	46 %	38 %	28 %		100 %
weiblich		0 %	54 %	62 %	72 %		0 %
Ziel bis zum 30.06.2023							
männlich		100 %	46 %	51 %	28 %		100 %
weiblich		0 %	54 %	49 %	72 %		0 %
Stand 30.06.2023							
männlich	0 %	0 %	57 %	25 %	21 %	0 %	100 %
weiblich	100 %	100 %	43 %	75 %	79 %	100 %	0 %
Vollzeit- äquivalente	1,00	1,37	6,58	10,11	40,95	2,88	1,00

Tabelle 6: Erfolgskontrolle in den Entgeltgruppen S 08a bis S 17 TVöD

Für die Tarifbeschäftigten wurden die Ziele in acht von 25 Bereichen erreicht. Für zwei Bereiche waren dabei keine Ziele vorgegeben, da diese zum 30.06.2020 nicht besetzt waren. Soweit die Ziele verfehlt wurden, ist dies in fünf Bereichen auf die geringe Zahl der Vollzeitäquivalente zurückzuführen, die auf den jeweiligen Bereich entfallen.

Besoldungsgruppe	A 7	A 8	A 9 mD	A 9 gD	A 10	A 11	A 12	A 13
Verteilung zum 30.06.2020								
weiblich	80 %	57 %	54 %	44 %	38 %	46 %	48 %	68 %
Gesamt	20 %	43 %	46 %	56 %	62 %	54 %	52 %	32 %
Ziel bis zum 30.06.2023								
männlich	80 %	57 %	54 %	44 %	44 %	46 %	48 %	68 %
weiblich	20 %	43 %	46 %	56 %	56 %	54 %	52 %	32 %
Stand 30.06.2023								
männlich	0 %	100 %	70 %	45 %	34 %	43 %	50 %	41 %
weiblich	100 %	0 %	30 %	55 %	66 %	57 %	50 %	59 %
Vollzeit- äquivalente	0,50	1,00	11,50	14,64	16,75	33,31	13,88	11,58

Tabelle 7: Erfolgskontrolle in den Besoldungsgruppen A 7 bis A 13 NBesG

Besoldungsgruppe	A 13 hD	A 14	A 15	A 16
Verteilung zum 30.06.2020				
weiblich	33 %	37 %	100 %	36 %
Gesamt	67 %	63 %	0 %	64 %
Ziel bis zum 30.06.2023				
männlich	33 %	37 %	67 %	0 %
weiblich	67 %	63 %	33 %	100 %
Stand 30.06.2023				
männlich	0 %	32 %	67 %	0 %
weiblich	100 %	68 %	33 %	100 %
Vollzeit- äquivalente	0,75	9,25	3,00	1,75

Tabelle 8: Erfolgskontrolle in den Besoldungsgruppen A 13 hD bis A 16 NBesG

Für die Beamtinnen und Beamten wurden die Ziele in fünf von 12 Bereichen erreicht. In drei Bereichen ist die Erreichung der Ziele, aufgrund der jeweils geringen Anzahl der beschäftigten Vollzeitäquivalente, nicht möglich gewesen.

Zielvorgaben

Der Gleichstellungsplan enthält für seine Geltungsdauer Zielvorgaben. Die Zielvorgaben ergeben sich im Wesentlichen aus der altersbedingt zu erwartenden Fluktuation.

Entgeltgruppe	01	02	02ü	03	04	05	06	07	08	09a
Stand 30.06.2023										
männlich	0 %	77 %	9 %	100 %	37 %	55 %	23 %	50 %	27 %	39 %
weiblich	100%	23 %	91 %	0 %	63 %	45 %	77 %	50 %	73 %	61 %
Vollzeit- äquivalente	1,29	1,94	10,98	1,49	16,12	80,98	88,15	17,87	36,02	81,54
Erwartete Fluktuation in Vollzeitäquivalenten										
männlich	0	0	0	0,18	0	2	0,75	0	0	0
weiblich	0	0	1,09	0	0	0,5	1,5	0	1,89	1
Zielvorgabe bis 31.12.2026										
männlich	0 %	77 %	19 %	88 %	37 %	53 %	24 %	50 %	32 %	40 %
weiblich	100%	23 %	81 %	12 %	63 %	47 %	76 %	50 %	68 %	60 %

Tabelle 9: Zielvorgaben für die Entgeltgruppen 01 bis 09a TVöD

Entgeltgruppe	09b	09c	10	11	12	13	14	15
Stand 30.06.2023								
männlich	54 %	39 %	52 %	64 %	54 %	40 %	27 %	33 %
weiblich	46 %	61 %	48 %	36 %	46 %	60 %	73 %	67 %
Vollzeit- äquivalente	26,54	29,13	27,40	79,88	10,79	5,00	10,22	3,00
Erwartete Fluktuation in Vollzeitäquivalenten								
männlich	2,28	0	0	1,5	0	0	0	0
weiblich	1	0	0	1	0	0	2,5	0,5
Zielvorgabe bis 31.12.2026								
männlich	50 %	39 %	52 %	61 %	54 %	40 %	50 %	50 %
weiblich	50 %	61 %	48 %	39 %	46 %	60 %	50 %	50 %

Tabelle 10: Zielvorgaben für die Entgeltgruppen 09b bis 15 TVöD

Entgeltgruppe	S 08a	S 08b	S 11b	S 12	S 14	S 15	S 17
Stand 30.06.2023							
männlich	0 %	0 %	57 %	25 %	21 %	0 %	100 %
weiblich	100 %	100 %	43 %	75 %	79 %	100 %	0 %
Vollzeit- äquivalente	1,00	1,37	6,58	10,11	40,95	2,88	1,00
Erwartete Fluktuation in Vollzeitäquivalenten							
männlich	0	0	0,75	0	0	0	0
weiblich	0	0	0,5	0,5	1,92	0	0
Zielvorgabe bis 31.12.2026							
männlich	0 %	0 %	50 %	29 %	26 %	0 %	100 %
weiblich	100 %	100 %	50 %	61 %	74 %	100 %	0 %

Tabelle 11: Zielvorgaben für die Entgeltgruppen S 08a bis S 17 TVöD

Besoldungsgruppe	A 11	A 16
Stand 30.06.2023		
männlich	43 %	0 %
weiblich	57 %	100 %
Vollzeitäquivalente	33,31	1,75
Erwartete Fluktuation in Vollzeitäquivalenten		
männlich	3	0
weiblich	1	1
Zielvorgabe bis 31.12.2026		
männlich	45 %	57 %
weiblich	55 %	43 %

Tabelle 12: Zielvorgaben für die Besoldungsgruppen A 11 und A 16 NBesG

Fazit

Zum 30.06.2023 ist in sieben Bereichen eine Gleichstellung festzustellen. In acht Bereichen kann keine Gleichstellung erzielt werden.

Die Ziele des Gleichstellungsplanes 2021 – 2023 wurden, sofern möglich, überwiegend erreicht.

Es wird angestrebt, während der Geltungsdauer dieses Planes, in insgesamt zehn Bereichen eine Gleichstellung zu bewirken und sich in den übrigen Bereichen, sofern möglich, der Gleichstellung anzunähern.